

员工培训大讲堂
haotushu@126.com

秀风传媒
www.v3378.com

中国工人出版社培训书系

中国冠军企业培训书系

■ 《雁阵——用大雁精神训练团队》姊妹之作

鹰雄

——启迪人的可持续性成长

殷源 梁凯恩◎著



中国工人出版社

■ 《雁阵——用大雁精神训练团队》姊妹之作

鹰雄

——启迪人的可持续性成长

殷源 梁凯恩◎著

中国工人出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

鹰雄：启迪人的可持续性成长 / 殷源，梁凯恩著. —北京：

中国工人出版社，2007.12

ISBN 978-7-5008-3992-7

I. 鹰… II. ①殷…②梁… III. 人才成长—通俗读物
IV. C961-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 181081 号

出版发行：中国工人出版社

地 址：北京鼓楼外大街 45 号

邮 编：100011

电 话：(010) 62350006 (总编室) 82075964 (编辑室)

发行热线：(010) 62045450 62005042 (传真)

投稿热线：(010) 82075964 邮箱：haotushu@126.com

网 址：<http://www.wp-china.com>

经 销：新华书店

印 刷：北京隆昌伟业印刷有限公司 (北京市朝阳区金盏乡楼梓庄)

版 次：2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

开 本：700 × 1000 1/16

字 数：70 千字

印 张：7.25

定 价：18.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

总 序

我们需要什么样的培训？

企业的培训到底是什么——是人力资源开发的途径？是使员工保持工作激情的秘诀？是提高管理者素质的方法？还是企业发展的需要？……作为一种有效的管理手段，现如今越来越多的企业已经意识到培训的必要性和重要性，每年投入大量的人力、财力组织这样那样的培训，不过我们也不得不注意到某些企业的抱怨：好的培训实在太少，好的培训师更加难找……学院派式的培训虽然理论性强，可实用性较差；咨询式的培训虽然实用性好，但缺乏足够的理论支撑……很多员工对培训已经丧失兴趣，甚至在应付了事……培训就是“赔训”或者“陪训”，培训费往往“打了水漂”。

那么，我们究竟需要什么样的企业培训？

我们需要不被误解的企业培训。一些企业对培训有些误解，可能会得出这样一个错误结论——企业只要选择正确的培训，就一定是有效果的。当然这个“正确的培训”含义很广，包括正确选择培训机构、正确选择培训老师、正确选择培训内容，在适当的时间、适当的地点，做适当的事情，效果才会出来，可是这又谈何容易呢？接受培训的对象和培训的目标是千差万别的，一个公司里面不同的人对培训的需求是不一样的，对培训效果的评价当然也不一样。



YING
XIONG
鹰雄

——
启迪人的可持续性成长

我们需要注重长期效果的企业培训。除了技术性培训可以让员工很快上手之外，很多培训的效果确实很难在短时间内去量化与评估。例如，有些培训的针对性不强，有些培训员工可能觉得很好，可老板觉得不好，对培训的效果只能做感性评估，再加上有的培训效果要在若干年之后才能显现，导致一些注重短期利益的企业不愿意在培训上花钱。当然，培训的急功近利也体现在培训机构自身。很多培训机构只把培训当做普通的商业利润在追求，没有为客户长期负责的精神，赚完钱就走人，培训的质量与效果大打折扣。

我们需要有针对性、时效性的企业培训。在企业不同的发展阶段，对培训的需求也完全不一样。企业初创期，必须快速建立起具有基本工作技术技能与业务流程的员工队伍，技术性培训正当其时；在企业快速成长期，必须快速提升创新应变的技术和管理能力、为未来发展准备战略性的胜任能力，自我突破、观念创新的培训非常重要；在企业战略实施期，需要强化或变革企业文化以协调认识和目标、转变行为方式、提升组织士气等，企业价值观、执行力的培训成为必需。培训市场在不断发展，企业对培训的需求也在更加精准、愈发细化。

我们需要可以用科学的工具和方法来评价培训效果的的企业培训。曾经有人戏言，培训没办法评估的时候就只能通过掌声或笑声多少来衡量，此乃笑谈。培训效果评价问题与整个培训业的状况紧密相关，通过测量工具对培训产品优胜劣汰，对培训市场是一种促进。企业之所以选择培训，其实是把它看作是一种有回报的投资。对于一些培训效果分析时常用的如“人均培训小时数、人均培训费用、培训出勤率、参加人次”等等数据，对评估企业培训的效果是否有真正意义呢？我相信，未来应该有两个重要的趋势值得我们关注，一是会出现真正系统性的有针对性的培训监测机构；二是培训机构以后会越来越细分，因材施教，根据不同的企业需求而量身定做他们需要的培训产品，培训越来越直接满足企业的各种需求。全盘通吃的公司或者培训会越来越少，企业对培训的评估，最终来自对培训的需求。

关于培训的问题实在太多，例如，培训究竟应该如何做才能提升企业的核心竞争力？如何推动管理者和员工支持培训？还有，又由谁来培训培训师呢？……正是对以上问题的焦灼与思考，也正是由于体察到中国培训市场锐不可当的方兴未艾之势，致力于前沿中文图书策划的北京君风传媒和中国企业案例营销网，在王淳铎先生和殷源女士的策划下，在国内率先推出了这套《中国冠军企业培训书系》。作为书系的主编，衷心期望我们严谨高效的工作团队能本着“为企业，也为读者负责”的态度，通过对国内成千上万家培训机构与组织、个人进行研究、调查与分析，对企业培训的成功案例进行“系统化、科学化、理论化、经典化”研究，依照“前瞻性、实效性、可读性”的原则对每一本书进行深入浅出、生动鲜活的高标准、高质量打造，同时与企业或有关培训、咨询机构进行强强合作，开展冠军企业培训经典案例的全国巡讲等活动，以图书为龙头，延伸构造出一条优美的文化产业价值链，实现作者、读者、企业以及策划、出版机构的共赢。

出版业不是一个新兴产业，但是利用出版来整合资源，打造个人、企业或行业的知名度与美誉度，却是一种新型的整合营销传播方式；培训业当然也不是一个新兴产业，但把行业的成功经典案例、培训师的真知灼见等汇编成一套可操作的书系，也是培训行业的一个创新。在今日中国，创新是一切生产力的原动力。让我们一起为不断成长的你而自豪，为从优秀到卓越的企业鼓掌，为不断崛起的祖国祝福吧！

徐浩然

2007年12月

徐浩然：资深传媒专家、《中国冠军企业培训书系》主编、管理学博士、南京航空航天大学教授，著有《文化产业管理》、《个人品牌》等。

ZONG
总序

序

把握机会，实现可持续性成长

在今天这个日新月异的时代，机会越来越多。机会不是等来的或是偶然间碰上的，有的机会一直都没有离开过我们，这就是人的可持续性成长的机会。而且，这个机会每个人都有，无论是40岁，还是50岁……

生命是可以创造财富的资本。如果说每个人在他的生命都能实现可持续性成长，那么这将是怎样的一笔社会财富？如果我们中国人都能实现可持续性成长，那么中国将会达到怎样的富强程度？

只有可持续性成长观念的传播，才能激发更多的人在生命中实现可持续性成长。对于“可持续性成长”，近年来这个字眼儿也挺“热”，引发了很多人对国家的可持续性成长、对企业的可持续性成长的思考，那么，对人的可持续性成长呢？我们所提出的“人的可持续性成长”理念，所推出的《鹰雄——启迪人的可持续性成长》，凝结着非常深入的探索和思考。

鹰是满族人的精神图腾，很多满族老人们也都会把“不惑之鹰”的事讲给子孙们听——相传当鹰四十岁时，它的喙又弯又长，不能一击而制服猎物；它的爪子因为长年捕食变得钝了；身上的羽毛，尤其是翅膀上的羽毛又密又厚，使它很难再飞到高空……

所有的鹰在这个时刻都将面临一场艰难而痛苦的选择，要重

序
XU



YING
XIONG
鹰雄

——
启迪人的可持续性成长

生，就要走上一条炼狱之路——在五十天左右的时间里，它要不断地用长喙撞击岩石，直至折断并长出新喙；在下一个五十天，它要用新喙啄尽老茧，让双爪灵活锋利；然后，它用新喙拔去身上的羽毛，让鲜血淋漓的身体结痂、脱皮，直至一百五十天后，长出一身丰满轻盈的羽毛。终于，苍穹之王再生了，它将再活三十年！

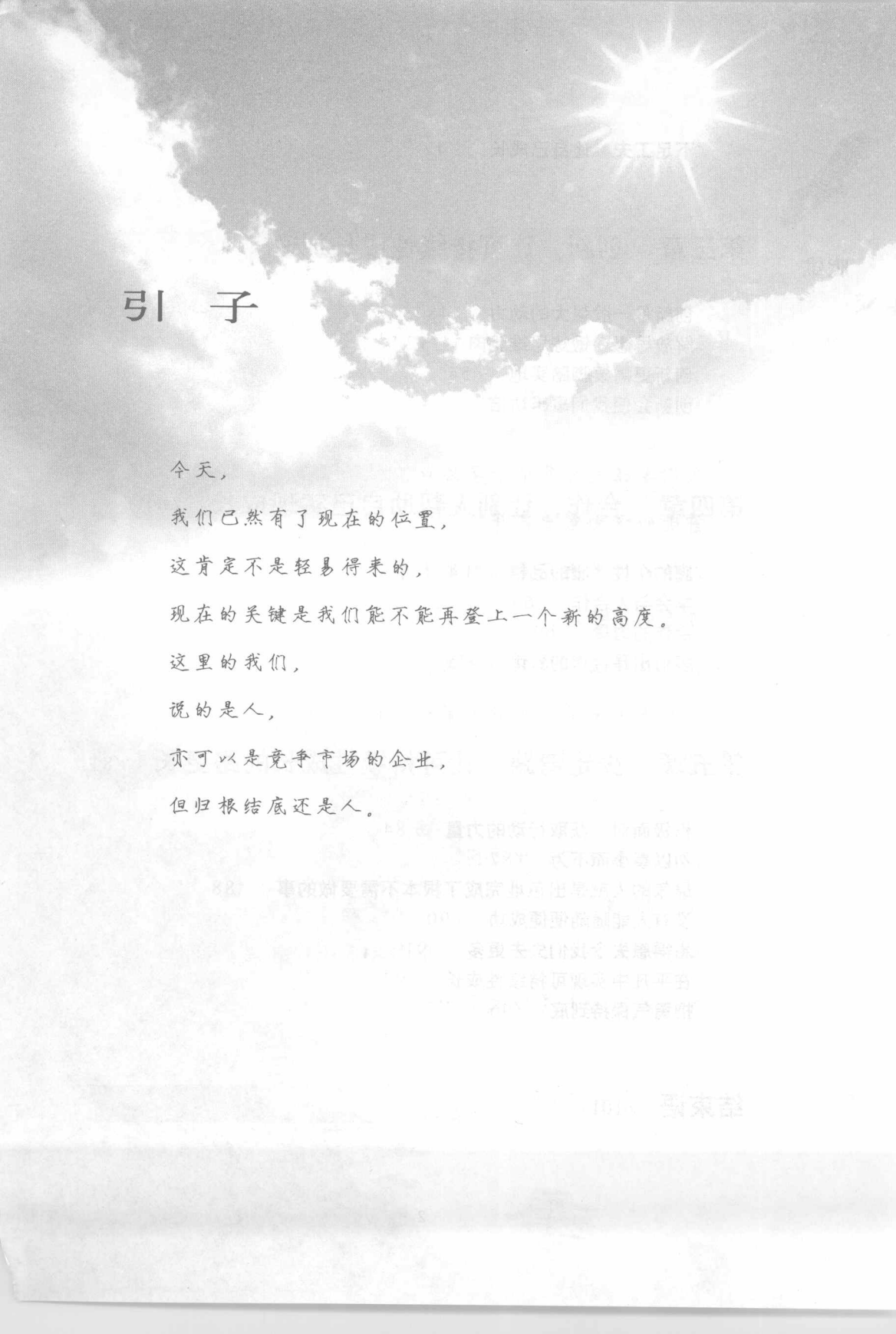
鹰是否要获得第二次生命，实现可持续性成长，这取决于选择。只有1/3的鹰最终可以活到70岁。

人的可持续性成长，也取决于我们做出的选择。并不是每一个人都能实现可持续性成长的，很多人往往是在“不惑之年”开始走下坡路的，甚至更早。而只有真正“不惑”的人，才能实现可持续性成长。

最后，希望更多的读者能从这本书中受益，并开拓出自己更加辉煌的、可持续性成长的人生！

梁凯恩

2007年12月



引子

今天，

我们已然有了现在的位置，

这肯定不是轻易得来的，

现在的关键是我们能不能再登上一个新的高度。

这里的我们，

说的是人，

亦可以是竞争市场的企业，

但归根结底还是人。

我们要经过许多个十字路口，
前进的方向需要选择，
选择的结果决定着我们的未来。
当无法选择时，
我们为什么不学习一只鹰，
一只搏击长空、勇往无前的鹰！

鹰——

高高地盘旋在天际之间。
在其40岁时，它要经过150天的煎熬，
从而重新获得锋利的喙、坚利的爪子和轻盈的羽毛，
再重新飞向更高的天空……

目 录

引 子

第一章 人人都可以选择可持续性成长 /1

开窍 /3

遇到瓶颈不意味着要放弃或逃避 /6

社会呼唤可持续性成长 /10

80% 的可持续性成长因素 /13

拒绝成长，你会感觉成长痛苦不堪 /15

第二章 实现可持续性成长，从说话开始 /23

做脚踏实地的努力，从说话开始 /25

说话，提高做事的效率 /27

说话，要找到有效的方法 /30

MU
目 录



YING
XIONG
XIONG

——
启迪人的可持续性成长

下足工夫，让自己成长 /42

第三章 创新，让可持续性成长加速 /45

创新是一股强大的动力 /48

解放思想，锻炼思维肌肉 /52

创新更需要脚踏实地 /54

创新会使我们事半功倍 /56

第四章 合作，让别人帮助自己实现成长 /61

鹰的个性，雁的品格 /64

学会与人合作 /65

合作的力量 /69

多付出是合作的真谛 /75

第五章 少走弯路，让可持续性成长的路更长 /81

积极面对，获取行动的力量 /84

勿以事小而不为 /87

最笨的人就是出色地完成了根本不需要做的事 /88

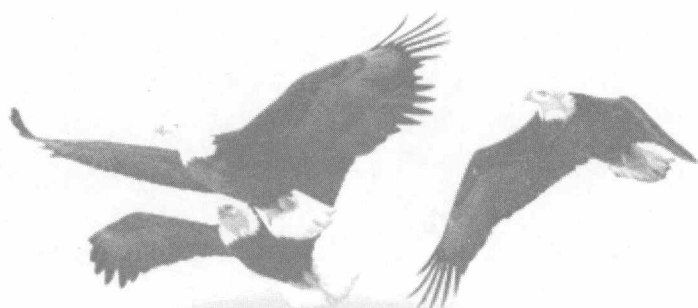
没有人能随随便便成功 /90

患得患失令我们失去更多 /91

在平凡中实现可持续性成长 /93

把勇气保持到底 /96

结束语 /101



YINGXIONG
Qidi Ren de Kechixuxing
Chengzhang

第一章 人人都可以选择 可持续性成长

观念能左右我们的人生——
往哪儿走和走多远。
可持续性成长的观念，
左右着我们的后半生。





开窍 ◆

遇到瓶颈不意味着要放弃或逃避 ◆

社会呼唤可持续性成长 ◆

80% 的可持续性成长因素 ◆

拒绝成长，你会感觉成长痛苦不堪 ◆

开 窍

这就是我们熟悉的自己：只吃合自家口味的东西，只依自己的好恶来看人，只走熟悉的路，只用旧有的经验判断，只以固有的模式响应……我们的坚持己见并不一定是坏事，因此才成就了我们现在的自己。但是这也令很多人困惑，为什么我们曾经的一些经验性做法不再给我们力量，甚至开始阻碍我们更上一层楼，以至于生活不再有惊喜……渐渐地，我们越来越觉得身上背着无形的重负，它们越来越考验我们的意志，使我们不再期待、不再尝试、不再勇于付出。

回想刚刚踏入社会的时候，我们一副来晚了的样子，只顾着前赴后继地做事。那是敢干多于会干的打拼岁月，凭着一鼓作气的惯性，有的人走得远一些，有的人很快就止步了。我们想当然地以为，女人30岁或者男人40岁的时候才有必要思考可持续性发展问题，但事实上并不是这样。很多人在走向社会的一两年里就茫然了，甚至开始浮躁；很多人在这一生里可能就是因为没有机会思考可持续性成长的问题，最终碌碌无为；也有的人苦恼过，



YING
英雄
XIONG

——
启迪人的可持续性成长

心烦过，但最终找到了出路；但有的人就更幸运些，得到了最及时的辅导，一路走下来顺顺当当……

实现可持续性成长即是实现智慧生存。

如果说我们在年轻的时候，是靠摸着石头过河的，那么可持续性成长则要求我们不仅要有勇，而且要有谋，否则就不能实现可持续性成长。不管我们从事的是什么类型的工作，可持续性成长都是存在的，而且我们越重视，就会越少走弯路，从而降低我们生存与发展的成本。如果视而不见，它就隐在我们的命运之后左右我们的命运。它会因为我们的意识而存在——我意识，我存在。当然，它也不会因为我们的无意识就不存在，它只是藏起来了而已。

可持续性成长一定有方法，可持续性成长一定有方向，可持续性成长一定有方略。

当然，我们也不排除天道酬勤的可能。在某种意义上说，推动一个企业发展的并不都是那些多么聪明的人，而主要是那些无论在哪个行业、哪个部门都勤勤恳恳、劳作不息、埋头苦干的员工。每天为公司多做一点，也许不会让他们多获得一些报酬，那么他们多做的这一点到底会给他们带来什么呢？

有一名员工，每天都会提前一点时间上班。这一切他的老板是看在眼里的，但老板不动声色。自然，他每天都会比别人提前把工作规划好，等其他人都到了的时候，他已经开始有步骤地工作了。而他并没有因为每天来得早，就理所当然地提前下班，下班的时间往往是路上行人高峰的时候，会堵车，一时半会儿也回不到家，还不如多工作一会儿，上网看看资料学习学习。

他能得到额外的工资吗？不能。但是他获得了更多机会，使自己赢得了老板的关注，也因此做了许多分外的工作。而这“分外”的工作给他带来的影响是无法估量的。这背后就隐藏着可持续性成长的契机。所以很多人不是读了博士的书才成为“博士”的。他山之石，可以攻玉，不经意间为自己播种了一粒种子，它会悄悄地长成一棵树，结出无数的果实。

但是对更多的人来讲，只有经历了读书的过程，才有所悟，比如说读一读可持续性成长的书。

可以说，每一个收获都是要靠争取才能得来，那么我们就为自己的可持续性成长做争取，否则我们就有可能不能实现可持续性成长。

当然，任何人都既可以选择维持“勉强说得过去”的状态，也可以选择卓越的状态，这取决于我们自己——要安于平庸，还是想要出类拔萃？

真正能出类拔萃的人并不多，但只要我们有意识地去争取，我们就有胜算的可能。

在鹰的世界里，能够持续性成长、获得新生的鹰只占1/3，对于人生而言，只要我们通过有意识地学习，就能够提高人的可持续性成长的百分率。